(cc) BY

Коваленко Елена Юрьевна

заведующая

МБДОУ «Д/С КВ №34»

г. Белгород, Белгородская область

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ И РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ

Аннотация*: в статье раскрыты вопросы наставничества в образовательной организации. Автором перечислены и описаны модели наставничества.*

Ключевые слова*: системный подход, педагогический коллектив, наставничество, формы наставничества.*

Сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. В практике работы любой дошкольной образовательной организации используются разнообразные формы наставничества, в нашем дошкольном образовательном учреждении используется системный подход.

Наш детский сад начинает свою историю с 1972 года. На сегодняшний день это 6 групп, из них – 2 группы компенсирующей направленности, 120 воспитанников, 38 сотрудников и 19 педагогов. Без системной работы над развитием педагогических кадров мы не можем говорить об эффективной организации методического сопровождения, включающего 2 инновационных направления, 4 направления дополнительного образования, распространения педагогического опыта, участия в конкурсном движении.

Одним из таких инструментов методической поддержки педагогов стало наставничество. Мы рассматриваем наставничество как стратегически значимый элемент системы развития кадров, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций сотрудников, развития их потенциа-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ла, формирования поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышения вовлеченности и инновационной активности.

Сегодня в педагогической практике существуют различные виды и формы наставничества, реализуемые на основе Методологии (целевой модели) наставничества для организаций, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145, на основании данной целевой модели, в нашей организации подготовлены локальные акты, регламентирующие наставничество:

Приказ о внедрении целевой модели наставничества, включающий: основания для внедрения целевой модели наставничества в образовательной организации, сроки внедрения целевой модели, назначение ответственных за внедрение и реализацию целевой модели наставничества, сроки проведения мониторинга эффективности программы наставничества.

Дорожная карта внедрения целевой модели наставничества включает в себя следующую информацию: сроки реализации этапов программа наставничества, мероприятия по информированию педагогического и родительского сообществ о проводимых мероприятиях по реализации программ наставничества, мероприятия по привлечению наставников к реализации программ наставничества.

Положение о программе наставничества, которое является организационной основой для внедрения целевой модели наставничества, определяет формы программы наставничества, зоны ответственности, права и обязанности участников, а также функции субъектов программы наставничества; процесс формирования пар и групп из наставника и наставляемого (наставляемых); процесс закрепления наставнических пар; формы и сроки отчетности наставника и куратора о процессе реализации программы наставничества.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

5. Формирование наставнических пар или групп.

6. Организация работы наставнических пар или групп.

7. Завершение цикла наставничества.

В нашей организации реализуются следующие модели наставничества:

– традиционная модель наставничества;

– ситуационное наставничество;

– групповое наставничество;

– реверсивное наставничество;

– саморегулируемое наставничество;

– флеш-наставничество;

– партнерское наставничество.

Представленные модели охватывают не только новых сотрудников, а всех педагогов. Практика наставничества в МБДОУ д/с 34 реализуется по пяти основным трекам.

1. Тандем партнерское наставничество «Равный-равному».

2. Тандем «Старт в будущее».

3. Тандем «Педагог-родитель».

4. Тандем «Руководитель-педагог».

5. Тандем «Педагог-наставник и молодой педагог-наставляемый».

Каждая из форм направлена на решение определенных задач и проблем, решение первоначальных ключевых запросов участников программы наставничества.

Тандем «Старт в будущее» – это классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков.

Целью тандема «Равный – равному» является представление конкретных результатов взаимодействия. Наставник помогает партнеру в улучшении выполнения работы, выстраивании рабочих отношений и повышении личной удовлетворенности работой.

Реверсивное наставничество помимо общих преимуществ, помогает установить взаимодействие между разными поколениями сотрудников. Обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научить-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

ся думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Цель тандема «Старт в будущее» – приобретение студентом полезного профессионального опыта и развитие личностных качеств, которые необходимы для осознанного целеполагания, самоопределения и самореализации. Одна из задач – углубление профессионального образования и подготовка к возможной будущей профессиональной специализации.

Целью тандема «Руководитель-педагог» является подготовка педагога к развитию управленческой карьеры, или переход на более высокие уровни управления.

Какую бы модель мы не выбрали цикл работы наставника с наставляемым один:

– знакомство-понять, чем будут полезны друг другу;

– «проба пера» – решение проблемной задачи, пары проверяют, смогут ли сработаться;

– планирование-определение форматов встреч, целей, задач;

– серия встреч-мотивирующее взаимообогощающее сотрудничество;

– итоговая встреча-рефлексия;

– обратная связь, благодарность.

Результатом правильной организации работы наставников становится высокий профессиональный уровень, происходит раскрытие и поддержание творческого и педагогического потенциала педагогов. Это оказывает положительное влияние на качество образовательных услуг и психологический климат в образовательной организации.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Список литературы

1. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М.А. Аралова. – М., 2007.

2. Васильева А.И. Старший воспитатель детского сада / А.И. Васильева, Л.А. Бахтурина, И.И. Кобитина. – М., 1990.

3. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н.С. Голицина. – М., 2004.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)